

教育は いま

第27号

研究テーマ

学校全体で取り組む人材育成に関する研究（1年次）

～若手教員の力量向上を支える取組を通して～



先生方も実感しておられるように、近年、若手教員の割合が増えてきています。若手教員の増加に伴い、各校においては、彼らを一人前の教員として育てるために様々な研修やOJTを実施しながら、育成を図っているところと思います。

今回の調査研究では、各学校で行っている「フレッシュ先生校内研修」に焦点を当て、研修を通して学校教員全体の人材育成につなげていくための方策について探っていきたいと考えております。

今年度は、3年間の研究の1年目ということもあり、校内指導教員・指導教員の先生方とフレッシュ先生4年次研修対象者に、研修に対して感じていることなどについてアンケートを実施しました。アンケート結果から見てきたことを基に2年目、3年目の研究につなげ人材育成に生かせるようにと考えています。

研究アドバイザーとして宮城教育大学教職大学院の本図愛実教授、研究委員長として新田小学校須藤校長を迎え、3名の先生方を研究委員として委嘱し、アンケートの分析、所属校での実践やその課題について御意見をいただきながら研究を進めて参りました。

若手教員の力量向上だけにとどまらない、学校教員全体の人材育成につなげるための「フレッシュ先生校内研修」の在り方について、1年目の成果をまとめました。

仙台市教育センター 所長 佐藤 全

研究テーマ設定の理由

近年は初任者の採用人数が増加傾向にあり、令和元年度は300名近い採用があった。初任者の採用数が増えることで、令和2年度のフレッシュ先生研修対象者（採用以降1～4年目の教員を指す。以下「フレ研対象者」）は約780名となった。仙台市の全教員の約27%、4分の1以上がフレ研対象者である。平成22年度の全体に占める採用1～4年次教員（※）の割合は約13%だったことから、この10年間で2倍以上に増加したことになる（図1参照）。定年退職者数から想定される初任者の採用人数の増加傾向は、今後も続いていくであろう。それに伴って、全体に占めるフレ研対象者の割合もさらに増加すると予想される。

フレ研対象者の割合が今ほど大きくなかったときには、多数の先輩教員が、定められた研修以外にも、折に触れて丁寧な指導を行うことが可能であった。しかし、校内に占めるフレ研対象者の割合も増加している現状を考えると、従来の方法でいち早く即戦力となるよう、フレ研対象者の育成を行うことが難しくなっている。さらに、教育を取り巻く環境が大きく変化している今、指導する側の教員も、今までの経験を基に指導するだけでは十分ではない。新学習指導要領に対応した授業方法などの今日的な課題を、指導する側の教員も自ら学びながら、フレ研対象者の実態に応じて指導していく必要性が高まっている。

こうした現状を踏まえると、「フレッシュ先生校内研修」の在り方について、これまでの成果と課題を検証しながら、より効率的、効果的な方法を検討していく時期にきていると考え、本研究の視点を以下の2点とした。

1 フレ研対象者の力量向上につながる「フレッシュ先生校内研修」の方法や形態

2 「フレッシュ先生校内研修」を、研修担当教員の力量向上につなげるための方策

以上を視点として研究を進めることで、フレ研対象者の力量向上を図るとともに、研修を担当する教員の力量向上につなげ、学校全体の人材育成に結びつく提案を行う。

今年度は、「フレッシュ先生校内研修」に関する実態を把握するため、校内指導教員・指導教員と、フレッシュ先生4年次研修対象の教員にアンケートを実施した。これを基に現状や課題を明らかにし、今後の「フレッシュ先生校内研修」の姿について考えていく。

※平成22年度までは、「初任者研修」として実施。「フレッシュ先生研修」は平成23年度より実施。

<図1 全教員に占めるフレ研対象者の割合>



研究の見通し

1 年次

- アンケートの実施
- アンケート結果の分析
- 「フレッシュ先生校内研修」における現状や課題を基に改善に向けての手立てを提案

2 年次

- 提案内容の実践①
 - ・ 研究委員の所属校にて、実践
 - ・ 実践結果を基に、提案内容を整理
- センターにおける研修の見直し等

3 年次

- 提案内容の実践②
 - ・ 2年次に整理した内容を基にした実践
- センターにおける研修の見直し等
- 研究成果の発信

令和元年度の校内指導教員・指導教員の先生方へのアンケート結果

小学校（回収率：53.1%，回答者：51名）中学校（回収率：62.7%，回答者：32名）

Q1：研修講師をどのような立場の教員に割り当てましたか？



→研修講師を、校務分掌で割り当てる学校が多い。

Q2：研修講師を務めた教員の感想や意見を教えてください。

研修を担当した先生からの声

＜プラス面＞

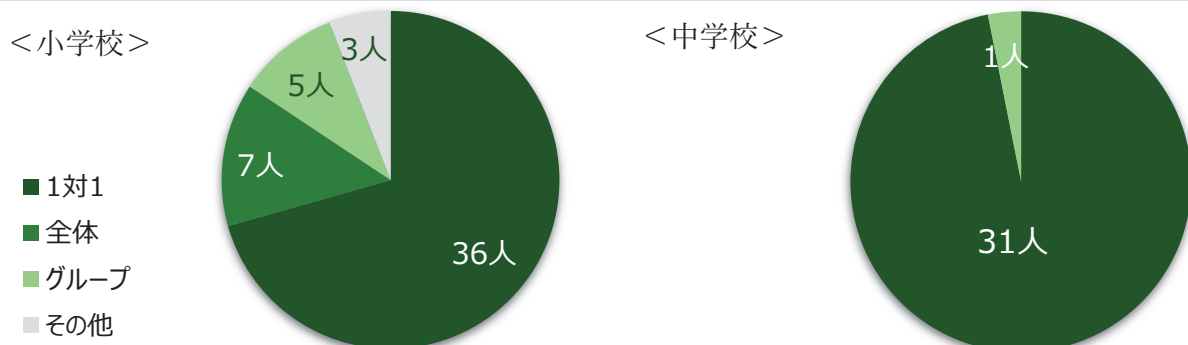
- ・指導資料作成や実際の指導を通し、自分自身も大いに研修となった。
- ・フレッシュ先生は学ぶ意欲が旺盛で、教え甲斐があった。自分も頑張ろうと思った。
- ・初任者に講話するための準備をすることが、自分の勉強になった。
- ・研修テーマに沿って、講師がいくつかの項目を設定し、各項目についてワークショップ形式で理解を深め合った。初任校でしっかりと研修を積んできた先生や、他校で講師経験が豊富な先生たちだったので、活発な意見交換ができ、意義のある研修となった。
- ・研修講師を務めることにより、改めて反省点や今後の課題を発見することができ、見通しを持つことができた。

＜マイナス面＞

- ・実務が忙しく、準備が大変だった。
- ・同僚の中には、出張や校務に追われ、負担感を持っている方もいた。
- ・時間の確保に苦労した。
- ・フレッシュ先生が数名いたので、日程調整が大変だった。
- ・フレッシュ先生となかなか時間が合わず、研修の日程が予定とずれてしまった。

→負担感や時間確保の課題もある一方で、「自分自身の勉強になった」という声も。

Q3：研修はどのような形態で行うことが多かったですか。※「1対1」：研修講師とフレ研対象者

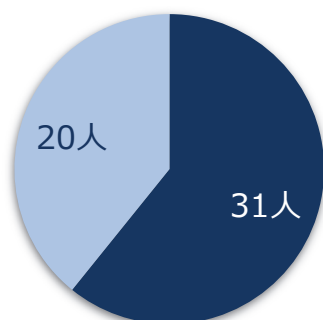


→多くの場合、研修講師との1対1で行っている。

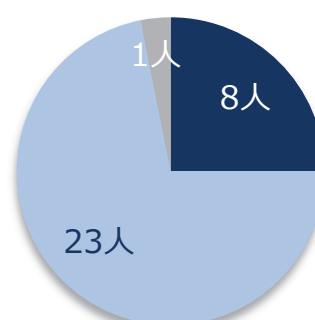
Q4：グループでの研修を行いましたか。

<小学校>

- 行った
- 行かなかった
- 未回答



<中学校>



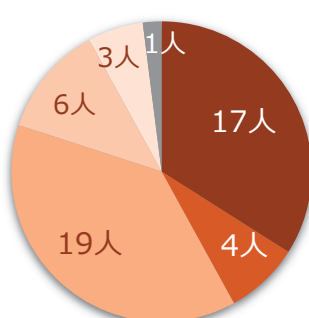
→グループでの研修は、中学校に比べ、小学校で多く取り入れられている。

Q5：Q4で「行った」と回答した場合、どのような形態が多かったですか。（複数回答可）

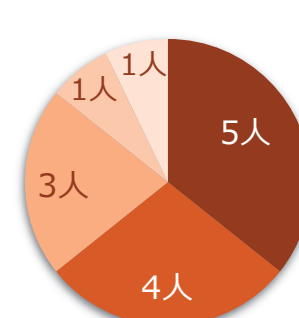
※項目を予め提示：どの研修項目を担当したいか希望調査を行い、その結果で割り当てた。

<小学校>

- 学年部会
- 教科部会
- 若手
- 項目を予め提示
- その他
- 未回答



<中学校>



→小中共に学年部会、若手グループが多い。中学校では教科部会が多い。

Q6：学校全体でフレッシュ先生校内研修に取り組んでいくために必要なことや校内指導教員・指導教員として取り組んできたことをお書きください。

<工夫した点>

- ・初任者だけで考えるのではなく、事前・事後の検討会はフレッシュ先生4年次までの教員複数に声掛けをして、学び合いの機会を設けた。
- ・研修内容によっては、初任者だけでなく希望する先生方も参加できる形態をとった。
- ・研修テーマに応じ、ミドル層、ベテラン層にかかわらず講師を任せ、ミニ研修を実施。特にICT、プログラミング教育など、最新情報の研修を受けている若手教員を講師に伝達研修を実施。
- ・できるだけ多くの先生に講師を割り当てたことで、若手教員にも講師をお願いすることになった。そのことが若手教員の研修の機会となったのではないかと考える。
- ・一部の先生方にだけ講話や示範授業をお願いするのではなく、ほぼ全ての先生に分担していただくように割り振りを行った。そのことで、担当になった先生も自己研鑽の機会となった。
- ・初任者との1対1だけではなく、学年の先生方を巻き込んで話ができただことは効果的な点も多かったと思う。

<課題>

- ・現状では研修の準備や実施の時間確保が非常に難しいと感じている。若い先生方の比率が高くなっていくにつれて、先輩の先生方の負担がますます多くなっているのも事実。
- ・授業実践につながる、教材研究の仕方や学級づくりの仕方を、もっと指導できると良かったと思う。

→多くの先生方に講師をお願いすることで、学校全体でフレ研対象者を育成しようという意識が高まってきている。
 →複数での学び合いの場を設定するなどの工夫も見られた。
 →課題としては、時間の確保や指導内容、方法が挙げられる。

令和2年度のフレッシュ先生4年次研修対象の先生方へのアンケート結果

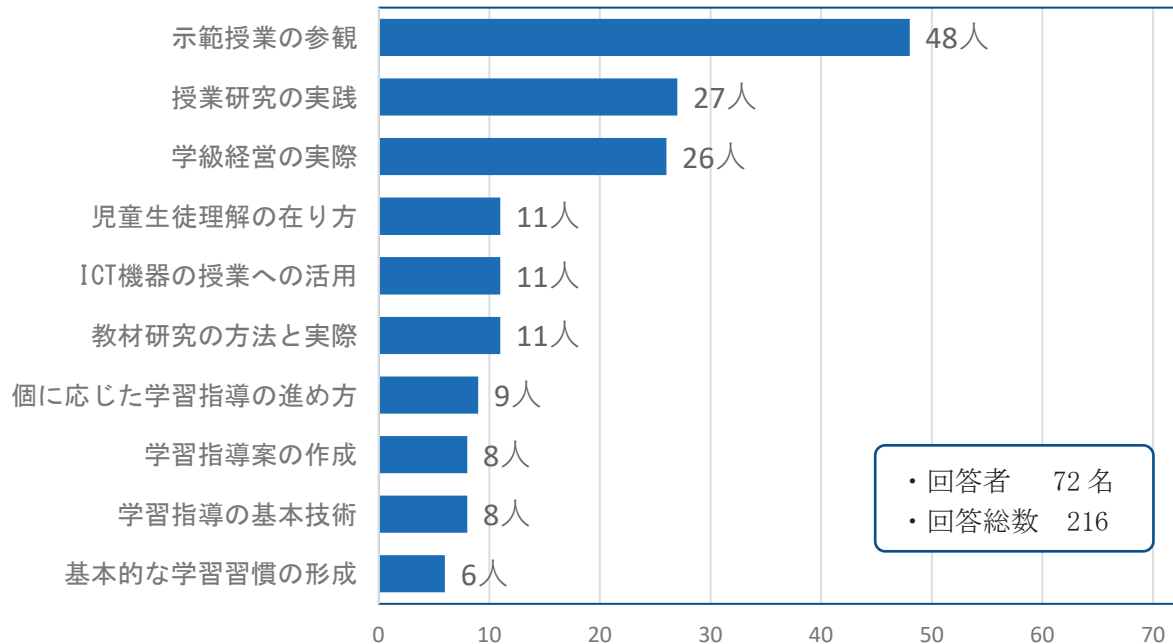
小学校（回収率：77.4%，回答者：72名）中学校（回収率：61.9%，回答者：26名）

Q1：現在、役に立っている、生かされていると感じている研修は何ですか。

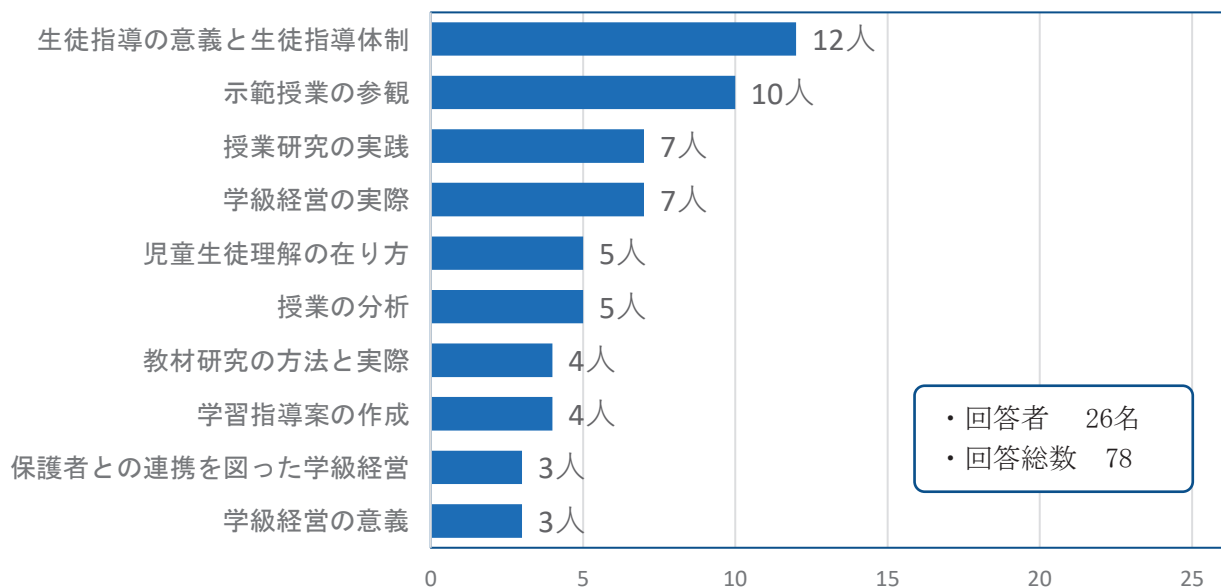
※「フレッシュ先生校内研修」の研修項目から三つ選択
（詳しくは「フレッシュ先生研修ガイドブックを参照」）

※上位10位までを表示

<小学校>



<中学校>



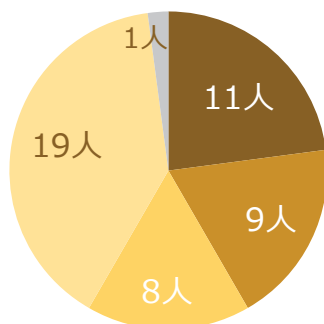
→小学校、中学校ともに授業、学級経営に関する内容が上位を占めている。

→中学校の特徴としては、「生徒指導の意義と生徒指導体制」が最も多い。

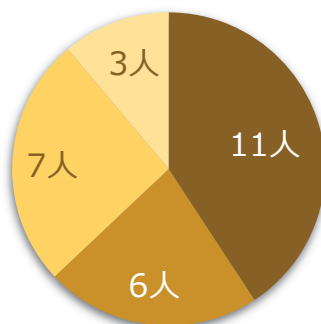
Q2：現在、役に立っている、生かされていると感じている研修の実施形態について

<小学校>

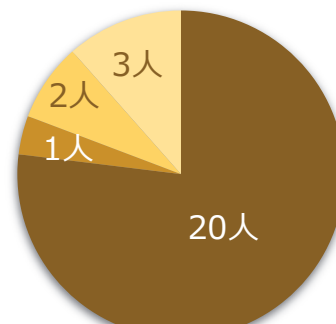
1位：示範授業の参観



2位：授業研究の実践



3位：学級経営の実際

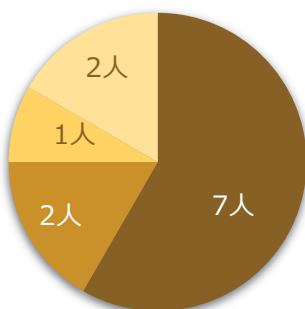


■ 1対1 ■ 全体 ■ グループ(学年・教科) ■ グループ(若手教員) ■ その他

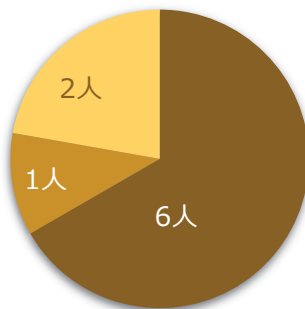
- 内容によって、効果的だった研修形態が異なる。
 →「示範授業の参観」では、グループの割合が高く、「実際の指導の様子を見ることができ、具体的な場面での指導法を多く学べた」「理論的な内容ではなく具体的な方法を学びたい」という意見が多く見られた。
 →「学級経営の実際」では1対1の割合が高く、「児童の実態を話しながら、悩みを相談できた」「対話によって、困っていること聞き出してくれた。」などの意見が見られ、形態の有効性が明らかになった。

<中学校>

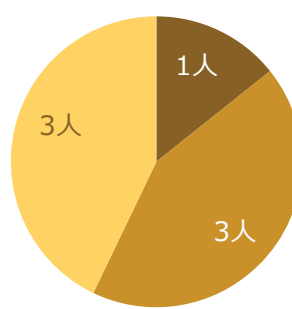
1位：生徒指導の意義と
生徒指導体制



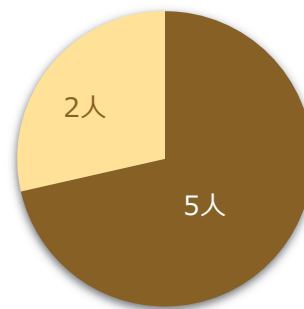
2位：示範授業の参観



3位：授業研究の実践



3位：学級経営の実際



■ 1対1 ■ 全体 ■ グループ(学年・教科) ■ グループ(若手教員)

- 全体的に1対1の研修形態が多い。
 →「生徒指導の意義と生徒指導体制」では、「組織として対応することが大切なことを学べた」「具体的事例を通して学べたことがよかった」という意見が多かった。
 →「示範授業の参観」では、「経験豊富な先生の授業を参観し、生徒とのやりとりや良い授業のイメージなど多くのことを学べた」という意見が多かった。
 →1対1の研修形態が効果的に働く内容とグループの方が効果的な内容があることが明らかになった。

研究委員の実践から

<例1：小学校>

研修内容：教育相談の実際

①研修講師：ベテランの特別支援教育担当教員

②研修対象者：フレ1年次～4年次教員

③研修方法：グループでのロールプレイング形式による研修

→教育相談の実際の例を示して、ロールプレイングを行う中で良い対応や改善すべき対応をフレ研対象者と一緒に考えた。

<研修形態・方法を工夫した例>

<例2：小学校>

研修内容：個に応じた学習指導の進め方

①研修講師：5年次の教員

②研修対象者：フレ1年次、フレ2年次教員

③研修方法：グループでの講話形式による研修

→授業場面を想定した事例を紹介しながら、具体的な対応方法を検討した。

<研修講師の割り当てを工夫した例>

<例3：中学校>

研修内容：学習指導の基本技術

①研修講師：経験豊富な教育知識を持つ教員（教頭）

②研修対象者：フレ1年次、フレ2年次を含む全教員

③研修方法：全体への講話形式による研修

→学年、教科、経験年数にとらわれないグルーピングを行い、講話の途中に先輩教員とフレ研対象者で意見交流を行った。

<研修形態を工夫した例>

今後のフレッシュ先生校内研修の姿について（提案）

①研修を担当する教員について

校務分掌担当

ベテラン教員

5年目以上の
若手・中堅教員

研修内容に詳しい
教員

校務分掌を基本としながらも、様々な経験年数の教員、研修内容に詳しい教員に担当を割り振ることで、全教職員でフレ研対象者を育てるという意識を高めていく。研修を担当することで、改めて研修内容について学び直す機会となり、自己の力量向上へつなげていく。

②研修形態について

1対1

グループ
(学年部・教科部)

全体

グループ
(若手教員中心)

傾聴や個に応じた助言が有効な研修内容は「1対1」、話し合いや討論が有効な研修内容は「グループ」や「全体」というように、より効果的な形態を選択することが考えられる。「グループ」や「全体」での研修は、時間的な負担を軽減することにもつながると考える。

③研修内容・方法について

実践的

具体的

日常的に役立つ

指導改善へつながる

上記のキーワードのように、すぐに指導改善につながるような実践的で具体的な内容・方法の工夫が求められている。

④次年度の方向性

- ・研修を担当する教員への効果的な割り当て方の工夫や力量向上へつなげるための方策
- ・研修内容に応じた効果的な研修形態の姿
- ・実践的で具体的な研修内容・方法の姿
- ・「フレッシュ先生校内研修」を支える教育センターにおける研修の見直し等

【研究アドバイザー助言】

宮城教育大学教職大学院 教授 本図 愛実

若手教員の力量向上を支えることに焦点を当てた今回の調査研究は、これまで先生方が日常的に行ってきたことを学校マネジメントとして捉え直す、暗黙知を理論知に変える試みだと考えます。

人材育成は組織論の基本です。組織発展の主因は、組織に関わる人間の達成感や成長にあると見なすからです。人間協力の体系である公的組織が、その組織を構成する一人一人の成長を大切にしないにおいて組織の目的を達成できるわけではありません。このことを共有していこうとする意欲的な研究テーマだと思います。

新型コロナウイルス感染症対応の下、全ての子供の成長を保障すべき学校教育への期待はますます大きくなっていますが、それは失望を招きやすいということでもあります。組織論の基本とともに、高度専門職としての信頼が維持されるような組織的支援の向上を検討することはまさに時宜に適っていると言えるでしょう。

本研究はまた、葛藤を機会と捉え、学校の強みをより強く、弱みを強みに変えていくという視点を促します。若手教員が日々葛藤して乗り越えようとしている事柄は、個々の教員だけでなく学校の課題でもあります。今年度の調査研究の中では、若手の先生方が、先輩であり同僚である先生方とともに具体的な場面の中で学ぶことに有効性を見出している傾向が示されました。若手教員が抱く葛藤の場や質を学校全体の見直しのポイントとして捉えていくことは、効果的、効率的な学校づくりに資すると考えます。すでに行われていることだとは思いますが、若手支援の直接的な支援者となっている先生方も見直しの視点を共有し、学校の改善を構成する一員であることを認識していただけるなら、学校はますます風通しがよく、創造性の高い組織になると思います。

研究室のある学生が、親御さんの意のため泣く泣く仙台市ではなく地元関東地区の教員になることを選びました。教育実習、学習ボランティア（同一校）と先生方に育ててもらった中で、どの先生もすごい、ここで働きたい！と心から思ったそうです。若手に魅力的な学校はまちがいなく全てが整った優れた学校であり、誇るべき仙台市の財産です。



【令和2年度調査研究委員会】

研究アドバイザー	宮城教育大学教職大学院	本図 愛実	教授
研究委員長	仙台市立新田小学校	須藤 洋	校長
研究委員	仙台市立南吉成小学校	小島 周一	教諭
	仙台市立富沢小学校	木村 広明	教諭
	仙台市立中野中学校	藤島 玄介	主幹教諭

教育研究紀要「教育はいま」第27号

発行日 令和3年2月18日

発行者 仙台市教育センター 所長 佐藤 全

所在地 〒983-0825 仙台市宮城野区鶴ヶ谷北一丁目19番1号

Tel 022-251-7441

Fax 022-251-7486

Web <http://www.sendai-c.ed.jp> E-mail info-web@sendai-c.ed.jp